REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Allegato alla Delib.G.R. n. 57/4 del 5.11.2025

REGOLAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELLA REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Principi generali

Il presente regolamento disciplina l'attività del Comitato Unico di Garanzia di seguito denominato CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, la promozione di un ambiente equo e inclusivo e il contrasto ad ogni forma di discriminazione nel **Sistema Regione della Sardegna**, così come definito dall'articolo 1, comma 2-bis e dall'allegato 1 della legge regionale 13 novembre 1998, n. 31.

Il CUG opera nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, con particolare riferimento all'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165, come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, numero 183, alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 contenente le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG e alla Direttiva numero 2 del 26 giugno 2019 recante misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, il CUG tiene conto delle linee guida di attuazione dell'articolo 5 del decreto-legge 30 aprile 2022, numero 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, numero 79, in materia di certificazione della parità di genere, adattandone i principi e gli indicatori al contesto del Sistema Regione per il monitoraggio e il miglioramento delle politiche di parità.

Art. 2 - Ambito di applicazione, composizione e sede

Il CUG è **incardinato presso la Direzione generale del personale e riforma** della Regione Autonoma della Sardegna. Estende la propria competenza a tutto il **Sistema Regione** — comprendente l'Amministrazione centrale, il Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale (CFVA), la Protezione Civile, gli enti e le agenzie regionali includendo anche le eventuali articolazioni organizzative che dovessero essere successivamente istituite.

Il Comitato è composto da un numero **paritetico di rappresentanti e rappresentanti** del Sistema Regione e delle **organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del comparto**, garantendo in ogni caso l'equilibrio di genere nella composizione complessiva. Per ciascun/a **componente**

effettivo/a è nominato/a un/a **componente supplente**, che partecipa ai lavori in caso di assenza o impedimento del/la titolare.
La carica di componente non può essere attribuita a persone che abbiano riportato **condanne anche non definitive**.
Tale **incompatibilità** permane per l'intera durata del mandato. Il/la componente **indagato/a per i reati sopra indicati** è sospeso/a dall'incarico fino alla definizione del procedimento o al proscioglimento.
Il CUG ha **sede principale presso la Direzione generale del personale e riforma**, in viale Trieste n. 190, Cagliari. Il Comitato può inoltre svolgere le proprie riunioni in **modalità itinerante** presso le diverse sedi territoriali del Sistema Regione, nell'ambito del progetto denominato *"CUG in Tour"*. (cfr paragrafo 10).

Art. 3 - Durata in carica

Il CUG ha durata **quadriennale**, decorrente dalla data di insediamento. I/le componenti possono essere **confermati/e per un solo mandato**, per una durata complessiva massima di otto anni. Tutti/e i/le componenti, anche coloro che siano stati/e nominati/e in corso di mandato, cessano comunque dall'incarico alla scadenza del quadriennio del Comitato.
Qualora, nel corso del mandato quadriennale, la rappresentatività delle organizzazioni sindacali dovesse modificarsi, i/le relativi/e componenti cessano dalla carica e le nuove organizzazioni che acquisiscono rappresentatività possono designare i/le propri/e rappresentanti.
La partecipazione ai lavori del CUG è considerata **orario di lavoro a tutti gli effetti**, compresi gli eventuali orari straordinari e le trasferte.

TITOLO II - ORGANIZZAZIONE E FUNZIONAMENTO

Art. 4 - Presidenza e Segreteria

Il CUG è presieduto da un/a dipendente del Sistema Regione, nominato/a dall'Assessore o dall'Assessora competente in materia di personale. La nomina ricade su una figura che abbia maturato una comprovata esperienza professionale di almeno cinque anni in uno o più dei seguenti ambiti: pari opportunità, benessere organizzativo, gestione delle risorse umane o contrasto alle discriminazioni. Tale esperienza può derivare da incarichi specifici, partecipazione a progetti, percorsi di formazione specialistica o attività di ricerca riconducibili alle competenze del Comitato.

La nomina del/la Presidente del CUG avviene attraverso una **procedura di manifestazione di interesse** disciplinata da apposito avviso, che stabilisce i requisiti di partecipazione, la documentazione richiesta, i criteri di valutazione e i termini per la presentazione delle candidature. L'avviso è pubblicato sul sito istituzionale e diffuso attraverso i canali di comunicazione interna, al fine di garantire la più ampia partecipazione del personale qualificato.

Anche gli/le altri/e componenti del Comitato sono selezionati/e mediante avviso pubblico, assicurando che la composizione rispecchi competenze specifiche e comprovate in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo, nonché l'equilibrio di genere.

Nella **prima seduta di insediamento**, il Comitato elegge al proprio interno, **mediante votazione a maggioranza semplice**, il/la **Vicepresidente** e il/la **Segretario/a**, scelti/e tra i/le componenti effettivi/e.

Il/la **Presidente** rappresenta il CUG nei rapporti con l'esterno, coordina le attività del Comitato e ne assicura il regolare funzionamento. Convoca e presiede le sedute, predispone l'ordine del giorno delle riunioni anche sulla base delle proposte dei/lle componenti, cura l'esecuzione delle deliberazioni assunte dal Comitato e mantiene i rapporti istituzionali con gli organismi competenti in materia di pari opportunità.

Il/la **Segretario/a** cura il supporto organizzativo e amministrativo necessario al funzionamento del Comitato, gestisce la documentazione e l'archivio e assicura la comunicazione delle attività e delle iniziative del CUG.

Art. 5 - Riunioni e deliberazioni

Il CUG si riunisce in seduta ordinaria almeno una volta ogni due mesi secondo un calendario prestabilito all'inizio di ogni anno. Il Presidente o la Presidente convoca il Comitato in via straordinaria ogni qualvolta ne ravvisi la necessità o su richiesta motivata di almeno un terzo dei componenti effettivi.

Le convocazioni sono trasmesse a tutti i componenti effettivi e supplenti mediante posta elettronica con un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi per le sedute ordinarie e di almeno tre giorni lavorativi per quelle straordinarie. La convocazione deve contenere l'ordine del giorno dettagliato e la documentazione necessaria per la trattazione degli argomenti.

Le deliberazioni del CUG sono valide quando sia presente la maggioranza assoluta dei componenti aventi diritto di voto e sono approvate a maggioranza semplice dei presenti. In caso di parità di voti prevale quello espresso dal/la Presidente. Il CUG può svolgere le proprie riunioni in modalità mista, consentendo la partecipazione sia in presenza che mediante sistemi di videoconferenza.

Art. 6 - Conflitto di interessi

È rimessa alla valutazione del singolo componente o del/la Presidente la possibilità di astenersi dalla partecipazione ai lavori del CUG qualora si manifestino situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, in relazione agli argomenti trattati. L'astensione deve essere dichiarata prima dell'avvio della discussione e riportata nel verbale della seduta.

In casi particolari il conflitto di interesse (presunto) potrà essere segnalato da qualsiasi componente del CUG e valutato dall'assemblea con eventuale voto palese o segreto.

TITOLO III - FUNZIONI DEL CUG

Art. 7 - Funzioni del CUG

Il CUG esercita funzioni **propositive** elaborando iniziative e progetti per la promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo, della conciliazione tra vita privata e vita professionale e del contrasto a ogni forma di discriminazione a violenze morali, psicologiche, e mobbing, straining, disagio organizzativo.

Il Comitato svolge un ruolo strategico nella predisposizione del bilancio di genere del Sistema Regione e nell'analisi delle politiche pubbliche in ottica di parità, fornendo supporto tecnico per l'integrazione della prospettiva di genere in tutti i settori di intervento della Regione. Collabora inoltre alla definizione e applicazione della Valutazione di Impatto di Genere per le leggi regionali e gli atti amministrativi di rilevanza strategica.

Il CUG esercita funzioni **consultive** fornendo pareri qualificati su progetti di riorganizzazione amministrativa, piani di formazione del personale, iniziative di flessibilità lavorativa e criteri di valutazione del personale. Partecipa attivamente al processo di integrazione delle azioni positive nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione, formulando proposte per assicurare che gli obiettivi di parità siano parte integrante della programmazione strategica dell'Ente.

Il Comitato svolge funzioni di **verifica e monitoraggio** sull'attuazione delle azioni positive, delle condizioni di lavoro e delle politiche di parità, inclusione e contrasto al disagio lavorativo. Individua criteri per valutare il benessere organizzativo e verifica costantemente se le azioni dell'Amministrazione sono efficaci.

Inoltre, il Comitato si impegna a promuovere e sostenere interventi specifici per l'inclusione delle persone con disabilità, contribuendo all'elaborazione di azioni e strumenti organizzativi che valorizzino la diversità e l'accessibilità, in coerenza con gli obiettivi generali di pari opportunità e benessere lavorativo, in collaborazione con i soggetti competenti per l'attuazione della normativa vigente.

Art. 8 - Lavoro agile e benessere organizzativo

In coerenza con quanto previsto dall'articolo 7 del presente Regolamento, il CUG promuove la diffusione e l'accesso equilibrato al lavoro agile quale strumento volto a garantire equità, inclusione e benessere organizzativo, vigilando affinché le modalità di lavoro flessibile non determinino discriminazioni, dirette o indirette, nei confronti di lavoratrici e lavoratori.

Il Comitato svolge un ruolo attivo nella prevenzione, nell'analisi e nella segnalazione delle situazioni di disagio lavorativo, nonché nel contrasto ai fenomeni di mobbing, molestie e violenza nei luoghi di lavoro, favorendo l'adozione da parte dell'Amministrazione di misure organizzative e formative idonee a promuovere un ambiente professionale sicuro, rispettoso e inclusivo.

Il Comitato monitora l'impatto delle nuove modalità di lavoro sul benessere psicofisico del personale e formula proposte e raccomandazioni per la prevenzione dello stress lavoro-correlato e dell'isolamento. Vigila sull'equa distribuzione delle opportunità di crescita professionale e promuove iniziative per il miglioramento del clima organizzativo, collaborando all'elaborazione di linee guida e protocolli per la tutela del benessere lavorativo.

Il CUG collabora attivamente con i/le responsabili della sicurezza nei luoghi di lavoro e con il/la medico/a competente per la prevenzione e il contrasto dei rischi psicosociali derivanti dall'isolamento, dallo stress lavoro-correlato e dalle nuove modalità di organizzazione del lavoro.

Art. 9 - Relazione annuale e Piano Azioni Positive

Il CUG elabora proposte per il Piano Triennale delle Azioni Positive che costituiscono parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Regione Sardegna. Il Sistema Regione valuta le proposte del Comitato e, riconoscendone la congruità con gli obiettivi strategici dell'Ente e la sostenibilità organizzativa ed economica, le integra nella programmazione ufficiale.

Il CUG formula proposte specifiche per le sezioni del PIAO dedicate alle pari opportunità e al benessere organizzativo. Gli uffici competenti dell'Amministrazione analizzano le proposte del Comitato e, qualora ne riconoscano la validità tecnica e la coerenza con la programmazione generale, le integrano nella redazione del Piano, garantendo continuità con i piani precedenti.

Il Comitato **collabora con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**, formulando proposte e soluzioni tecniche volte a integrare nel sistema di valutazione delle performance anche gli aspetti connessi al benessere organizzativo e alla parità di genere. L'OIV esamina le proposte del CUG e, qualora le ritenga utili per migliorare la qualità del lavoro dell'Amministrazione, può recepirle nel sistema di valutazione, nel rispetto dei compiti e delle responsabilità di ciascun organismo.

TITOLO IV - INNOVAZIONI TERRITORIALI E DIGITALI

Art. 10 - CUG in Tour

Il CUG organizza almeno una volta ogni trimestre, **o ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità**, incontri itineranti presso le diverse sedi del Sistema Regione, distribuite nel territorio sardo, garantendo una rotazione equilibrata su tutto il territorio regionale.

Il progetto **"CUG in Tour"** ha l'obiettivo di avvicinare il Comitato al personale operante nelle sedi decentrate, raccogliere proposte e segnalazioni in modalità proattiva, prevenire l'insorgere di situazioni di disagio lavorativo e di discriminazione, e presentare i servizi e gli strumenti messi a disposizione dal CUG.

Gli incontri territoriali consentono di creare una rete capillare di **referenti e referenti** per le pari opportunità e di adattare le iniziative del Comitato alle specificità dei diversi contesti lavorativi.

L'Assessore o l'Assessora competente in materia di personale può partecipare agli incontri del "CUG in Tour" per rafforzare l'impegno istituzionale dell'Amministrazione sui temi delle pari opportunità e per raccogliere direttamente istanze e proposte provenienti dal territorio.

Art. 11 - Sportello di ascolto

È istituito presso il CUG uno sportello di ascolto a disposizione del personale che intenda segnalare situazioni di disagio lavorativo, episodi di discriminazione, fenomeni di mobbing o altre problematiche connesse al benessere organizzativo. Lo sportello garantisce l'accoglienza delle segnalazioni in modalità riservata e digitale, tutelando l'anonimato della persona segnalante quando richiesto. Su proposta dei/lle componenti del CUG o delle organizzazioni sindacali, le modalità di ascolto possono essere definite secondo procedure specifiche volte a salvaguardare la riservatezza della persona segnalante.

Il servizio è gestito con il supporto di personale specificamente qualificato, tra cui **psicologhe e psicologi del lavoro**, nonché **professioniste e professionisti dell'ascolto**, in grado di fornire primo supporto e orientamento alle persone in difficoltà.

Il CUG collabora stabilmente con la **Consigliera di parità regionale** e con eventuali figure e/o organismi di riferimento competenti in materia di pari opportunità, al fine di assicurare la presa in carico integrata delle situazioni segnalate.

In presenza di **segnalazioni di particolare gravità**, il CUG, nel rispetto delle proprie funzioni e competenze, **si fa portavoce delle stesse presso gli organismi istituzionalmente competenti**, al fine di favorire un tempestivo intervento e la corretta gestione del caso. Il Comitato, nel rispetto della riservatezza e della tutela dei dati personali, **monitora gli esiti e l'evoluzione delle situazioni segnalate**, verificando l'effettiva adozione delle misure di tutela e prevenzione da parte delle strutture competenti.

Nell'ambito del progetto "CUG in Tour", lo **sportello di ascolto, promosso e coordinato dal CUG**, assume carattere itinerante, organizzando presenze periodiche presso le diverse sedi regionali per garantire accessibilità e prossimità anche al personale operante nelle aree più periferiche dell'isola.

Il CUG esercita funzioni di **indirizzo e monitoraggio** sul funzionamento dello sportello, assicurando che le attività si svolgano nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e tutela della dignità delle persone.

Art. 12 - Piattaforme digitali e comunicazione

Il CUG promuove l'utilizzo di strumenti digitali innovativi al fine di migliorare l'efficacia delle proprie azioni e favorire la partecipazione del personale alle iniziative del Comitato. Cura la comunicazione delle proprie attività attraverso una sezione dedicata sul sito istituzionale del Sistema Regione, costantemente aggiornata con informazioni sulle iniziative del Comitato, sui servizi offerti e sui documenti prodotti.

Il CUG realizza e promuove campagne di sensibilizzazione mediante i canali di comunicazione digitale dell'Amministrazione, inclusi i social media istituzionali, per diffondere la cultura delle pari opportunità, del rispetto reciproco e del benessere organizzativo.

Tutti gli strumenti digitali sono progettati per essere accessibili e inclusivi, garantendo la piena fruibilità anche da parte di **lavoratrici e lavoratori con disabilità** o con esigenze specifiche di accessibilità.

TITOLO V - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E COLLABORAZIONI

Art. 13 - Formazione e sensibilizzazione

Il CUG, in coerenza con le disposizioni sulla formazione continua del personale pubblico, propone e promuove un sistema formativo strutturato sui temi delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e del benessere organizzativo, con particolare attenzione al personale con responsabilità dirigenziali e di coordinamento.

Art. 14 - Collaborazioni e reti

Il CUG opera in costante raccordo con la **Consigliera di parità regionale**, l'**Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**, la Commissione regionale per le pari opportunità, l'**Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR)**, l'**Ufficio Prevenzione e Protezione**, nonché con i/le **medici competenti** dell'Amministrazione regionale, degli enti e delle agenzie del Sistema Regione, e con tutti gli organismi competenti in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Comitato **collabora** con la **Commissione consiliare per le pari opportunità** e con il Servizio Sicurezza e l'**Ufficio sicurezza della Direzione generale del personale**, al fine di garantire un approccio integrato e coordinato nella promozione di ambienti di lavoro sicuri, inclusivi e rispettosi della dignità delle persone.

Il CUG aderisce attivamente alla **Rete Nazionale dei CUG** e partecipa regolarmente alle iniziative dell'**Osservatorio delle buone prassi**, contribuendo allo scambio di esperienze e alla diffusione di metodologie innovative. Può inoltre **collaborare alla definizione o promozione di protocolli d'intesa** con enti territoriali, università, centri di ricerca e organizzazioni del terzo settore per lo sviluppo di progetti congiunti e di percorsi di collaborazione su temi di interesse comune.

Art. 15 - Commissioni e gruppi di lavoro

Il CUG può organizzare il proprio lavoro istituendo **commissioni tematiche** o **gruppi di lavoro specializzati** per approfondire argomenti specifici o sviluppare progetti di particolare rilevanza. La creazione di tali gruppi è deliberata dal Comitato, su proposta del/la Presidente o di almeno un terzo dei/lle suoi/sue componenti.

Il CUG può invitare a partecipare alle proprie sedute, **senza diritto di voto**, esperte ed esperti esterni, rappresentanti di organizzazioni specializzate, accademiche e accademici o altre figure la cui competenza sia ritenuta utile per la trattazione di specifici argomenti.

Il CUG può altresì invitare esperte ed esperti esterni a partecipare **a titolo gratuito** ai propri gruppi di lavoro, quando la loro collaborazione sia ritenuta utile per l'approfondimento di specifiche tematiche.

TITOLO VI - MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Art. 16 - Indagini di clima

Ogni due anni, il CUG promuove un'indagine finalizzata a rilevare il livello di **benessere organizzativo** percepito da tutto il personale del Sistema Regione. L'indagine, condotta secondo metodi scientifici e criteri di rappresentatività, si concentra in particolare su:

- il grado di **inclusività dell'ambiente di lavoro**
- l'efficacia delle misure di conciliazione tra vita privata e vita professionale
- l'eventuale presenza di **situazioni di disagio o discriminazione**.

Art. 17 - Monitoraggio

Il CUG definisce e monitora un sistema articolato di **indicatori quantitativi e qualitativi** per misurare l'efficacia delle proprie azioni e il progresso dell'Amministrazione verso gli obiettivi di parità e benessere organizzativo.

Nella **fase iniziale di applicazione del presente Regolamento**, al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi e l'effettiva efficacia delle azioni intraprese, è istituito un **monitoraggio annuale** dei risultati conseguiti. Sulla base degli esiti di tale monitoraggio, il CUG può proporre eventuali **azioni correttive o di miglioramento** da integrare nella programmazione successiva.

Art. 18 - Bilancio di genere e VIG

Il CUG partecipa alla redazione del **Bilancio di genere del Sistema Regione**, collaborando con gli uffici competenti e offrendo il proprio supporto tecnico-specialistico in materia di pari opportunità e benessere organizzativo.

Il bilancio di genere costituisce uno **strumento strategico di analisi e valutazione delle politiche pubbliche**, volto a verificare l'impatto delle scelte di programmazione e di bilancio su **donne e uomini**, e a promuovere una distribuzione equa delle risorse e delle opportunità.

Il CUG supporta inoltre l'applicazione della **Valutazione di Impatto di Genere (VIG)**, contribuendo all'analisi dei progetti di legge regionale, delle deliberazioni della Giunta e degli atti amministrativi di

rilevanza strategica. In tale ambito, il Comitato collabora con gli uffici preposti per individuare tempestivamente eventuali effetti differenziati tra i generi e proporre **soluzioni correttive o preventive** idonee a evitare discriminazioni dirette o indirette.
Tutte le attività del CUG si svolgono nel rispetto delle **competenze e delle responsabilità degli uffici regionali incaricati**, limitandosi a fornire un contributo tecnico e consultivo, senza interferire con le procedure o con le funzioni istituzionali già definite.

Art. 19 - Certificazione della parità di genere

Il CUG promuove l'attuazione delle **linee guida ministeriali** previste dall'articolo 5 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, **adattando principi e indicatori al contesto della pubblica amministrazione regionale**.
Il Comitato elabora **annualmente un Rapporto sulla parità di genere**, quale strumento di monitoraggio, analisi e miglioramento continuo delle politiche di equità e inclusione, che viene trasmesso alla **Presidenza della Regione**, all'**Assessorato competente in materia di personale** e all'**Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**.
Sulla base delle evidenze e delle proposte contenute nel Rapporto, l'Amministrazione può avviare la **procedura per il conseguimento della certificazione della parità di genere**, utilizzando la documentazione e i dati elaborati dal CUG a supporto del percorso di valutazione.

TITOLO VII - GESTIONE RISORSE E DISPOSIZIONI FINALI

Art. 20 - Gestione delle risorse

L'Amministrazione regionale, gli enti e le agenzie riconoscono l'importanza strategica delle funzioni del CUG e si impegnano a garantire le **risorse umane, strumentali e finanziarie** necessarie per il pieno ed efficace svolgimento delle attività programmate, compatibilmente con i vincoli di bilancio e nel rispetto dei principi di economicità ed efficienza.
È prevista l'allocazione di **risorse dedicate** per attività formative e di sensibilizzazione promosse dal CUG, per il funzionamento dello **sportello di ascolto** e del **servizio itinerante**, per l'acquisizione di strumenti digitali di comunicazione e collaborazione, nonché per la partecipazione a reti e iniziative di formazione specialistica. Le risorse destinate alle attività del CUG sono allocate nei capitoli di bilancio della Direzione Generale del Personale.

La partecipazione alle attività del CUG avviene **a titolo gratuito**, fatto salvo il riconoscimento dei **rimborsi delle spese di missione** nei soli casi in cui sia prevista la partecipazione a riunioni o iniziative al di fuori della sede di servizio, secondo la normativa vigente in materia.
Gli Enti e le Agenzie di appartenenza dei/lle componenti del CUG provvedono all'anticipazione delle spese sostenute per le missioni che saranno rimborsate dalla Direzione generale del Personale.
Restano esclusi da tale disciplina i/le componenti che si trovino in posizione di **distacco o aspettativa sindacale**, ai quali si applicano le disposizioni specifiche di riferimento.
Le risorse sono gestite secondo criteri di **trasparenza e rendicontazione**, con relazione annuale sull'utilizzo e sui risultati conseguiti. Il CUG presenta al/la **Direttore/Direttrice generale del personale** una relazione dettagliata sull'impiego delle risorse assegnate e sull'efficacia degli interventi realizzati.

Art. 21 - Rapporti con le Amministrazioni Regionali

I rapporti tra il CUG e le diverse articolazioni del Sistema Regione sono improntati a una collaborazione costante, fattiva e trasparente, finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di parità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni.
Il CUG acquisisce dal Sistema Regione, nel pieno rispetto delle procedure e delle norme vigenti, tutti i dati, documenti e informazioni necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni. Le Amministrazioni sono tenute a fornire la collaborazione richiesta nei limiti previsti dalla normativa sulla trasparenza e sulla protezione dei dati personali.

Art. 22 - Dimissioni e decadenza dei componenti

Le disposizioni del presente articolo si applicano **a tutte le componenti e a tutti i componenti del CUG**, indipendentemente dalla provenienza o dalla modalità di designazione.
Le dimissioni devono essere presentate per iscritto al/la Presidente, che ne dà tempestiva comunicazione alla **Direzione generale del personale e riforma** e all'organizzazione di appartenenza del/la dimissionario/a, al fine di consentire la designazione del/la sostituto/a.
Il CUG delibera la **decadenza dall'incarico** del/la componente che si assenti senza giustificato motivo per tre sedute consecutive. La delibera di decadenza è adottata **previo contraddittorio** con l'interessato/a e deve essere adeguatamente motivata.
Resta inteso che, nell'arco dei sessanta giorni successivi, i lavori del CUG proseguono con la presenza del/la **componente supplente** precedentemente designato/a, che assume in assenza del/la titolare tutte le prerogative a quest'ultimo/a spettanti.

Art. 23 - Trattamento dei dati personali

Tutte le informazioni e la documentazione acquisite dal CUG sono trattate nel rigoroso rispetto del **Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)**, del **D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196** e della normativa nazionale vigente in materia di protezione dei dati personali.

È garantita la **massima riservatezza** delle segnalazioni pervenute e, quando richiesto, l'**anonimato della persona segnalante**. Il CUG adotta **procedure interne specifiche** volte ad assicurare la gestione sicura e conforme dei dati sensibili e delle informazioni riservate.

I/le componenti del Comitato e il personale di supporto sono tenuti/e al **segreto d'ufficio** e sottoscrivono **impegni formali di riservatezza**, in conformità con la normativa e i regolamenti regionali in materia di trattamento dei dati personali.

Art. 24 - Modifiche del Regolamento

Le proposte di modifica del presente Regolamento possono essere presentate da **almeno un terzo dei/lle componenti effettivi/e del CUG** e devono essere approvate dalla **maggioranza assoluta dei/lle componenti** in una seduta appositamente convocata, con un **preavviso minimo di dieci giorni**.

Le modifiche proposte devono essere accompagnate da una **relazione tecnica illustrativa** che ne esponga le motivazioni, gli obiettivi perseguiti e l'impatto organizzativo previsto.

Prima dell'approvazione definitiva, le proposte di modifica sono **sottoposte a consultazione** delle **organizzazioni sindacali rappresentative** e della **Consigliera di parità regionale**, al fine di garantire la massima condivisione e coerenza con i principi di partecipazione e pari opportunità.

Art. 25 - Entrata in vigore e norma finale

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione con deliberazione della Giunta regionale, ai sensi dell'articolo 17 della legge regionale 31/1998, e sostituisce integralmente il precedente regolamento del CUG della Regione Sardegna.

Per quanto non espressamente disciplinato si applicano le disposizioni contenute nella Direttiva numero 2 del 26 giugno 2019, nelle linee guida ministeriali del 4 marzo 2011 e nella normativa vigente in materia di pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni.

Il CUG si ispira alle best practice sviluppate a livello nazionale e internazionale e partecipa attivamente allo scambio di esperienze con altri organismi similari per il continuo miglioramento della propria azione.